



Sygn. akt III PK 84/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. M.

przeciwko [...] Szpitalowi Wojewódzkiemu Spółce z ograniczoną
odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 17 marca 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 10 lutego 2015 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód A. M. w pozwie wniesionym przeciwko [...] Szpitalowi Wojewódzkiemu Sp. z o.o. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na stanowisku Ordynatora Oddziału [...].

Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z dnia 9 października 2014 r. zasądził od pozwanej [...] Szpitala Wojewódzkiego Sp. z o. o. na rzecz powoda A. M. kwotę 51.584,22 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 5 marca 2014 r. do dnia zapłaty; zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.845,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 240,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 17.194,74 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony na stanowisku Ordynatora Oddziału [...]. W dniach od 28 listopada 2013 r. do 17 grudnia 2013 r. B. S. (Główny Specjalista ds. Jakości i Kontroli Wewnętrznej) oraz B. D. (p.o. Kierownika Działu Pielęgniarstwa, Ratownictwa Medycznego i Higieny Szpitalnej) przeprowadziły kontrolę wewnętrzną na Oddziale [...]. Kontrola została przeprowadzona na polecenie prezesa pozwanej Spółki P. D. Zlecenie przeprowadzenia tej kontroli wynikało z powzięcia przez prezesa wątpliwości w przedmiocie prawidłowości prowadzenia dokumentacji medycznej na Oddziale [...]. Wątpliwości w tym zakresie pojawiły się w sytuacji, jaka miała miejsce w listopadzie 2013 r., kiedy to Policja zajęła część dokumentacji medycznej Oddziału [...] oraz po uzyskaniu informacji o toczącym się postępowaniu prokuratorskim.

W dniu 19 grudnia 2014 r. prezes zarządu pozwanej Spółki zapoznał się z protokołem. Następnie był on nieobecny w pracy w dniach: 23, 24 i 27 grudnia 2014 r. W dniu 23 grudnia 2013 r. wiceprezes zarządu pozwanej Spółki wystosował do powoda pismo, w którym – powołując się na przeprowadzoną kontrolę wewnętrzną i stwierdzone w jej wyniku uchybienia w prowadzonej dokumentacji, stanowiące o niezgodnym z warunkami umowy z NFZ realizowaniu umów, mogące stanowić potencjalnie podstawę do ukarania Spółki z tytułu nienależnie pobranych środków i żądania zwrotu znacznych środków finansowych

– zwrócił się do powoda o: szczegółowe odniesienie się do wszystkich uwag w poszczególnych dokumentacjach medycznych, zgodnie ze specyfikacją załączoną do protokołu kontroli wewnętrznej, w tym skorygowanie uchybień możliwych do skorygowania oraz pisemne potwierdzenie braku możliwości skorygowania uchybień z podaniem przyczyny; przygotowanie szczegółowego planu weryfikacji i korekty całej dokumentacji medycznej w oddziale za okres przynajmniej ostatnich 2 lat, ze wskazaniem osoby odpowiedzialnej oraz planu realizacji tej weryfikacji i korekty w czasie; bezwzględne uzupełnienie raportów z realizacji programów lekowych w systemie elektronicznym SMPT w trybie pilnym, gdyż pomimo wcześniejszego polecenia uzupełnienia raportów nie zostały one uzupełnione; osobistą kontrolę nad całą dokumentacją medyczną w oddziale, w szczególności nadzór nad bieżącą dokumentacją medyczną; wdrożenie wydawania leków w programach lekowych w Oddziale [...] w dniu hospitalizacji jednodniowej za potwierdzeniem odebrania leków, zgodnym z rozporządzeniem Prezesa NFZ (załącznik nr 9 do Zarządzenia nr 27/2012/DGL Prezesa NFZ). Wiceprezes zobowiązał równocześnie powoda do pisemnego ustosunkowania się do powyższych uwag w nieprzekraczalnym terminie do dnia 3 stycznia 2014 r. W dniu 3 stycznia 2014 r. powód udzielił odpowiedzi, podając, iż nie zgadza się ze wskazanymi uchybieniami i uzasadniając swoje stanowisko m.in. nakazaniem prowadzenia dokumentacji w takiej formie przez poprzedniego dyrektora. Wskazał również, które braki i w jaki sposób zostaną uzupełnione.

W dniu 28 stycznia 2014 r. pozwana Spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazano „ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na: (-) braku dokonywania przez powoda lub lekarzy, których powinien nadzorować, raportowania danych w Systemie Monitorowania Programów Terapeutycznych (SMTP), pomimo okoliczności, że powód był do tego zobowiązany na podstawie umowy o udzielanie świadczeń zdrowotnych z dnia 5 stycznia 2011 r. nr 0403/0052/11 oraz innych obowiązujących aktów prawnych i zarządzeń Prezesa NFZ; (-) braku lub nierzetelności prowadzenia przez powoda lub lekarzy, których powinien nadzorować, dokumentacji dotyczącej badań diagnostycznych leczonych w

programach lekowych: leczenia przewlekłej białaczki szpikowej, a także leczenie opornych postaci szpiczaka mnogiego (plazmocytowego) lekami GLIYEC i NILOTYNIB z umowy z dnia 5 stycznia 2011 r. nr 0403/0052/11, do której był powód zobowiązany na podstawie obowiązujących przepisów prawa, umowy zawartej z Narodowym Funduszem Zdrowia, zarządzeń Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia oraz wewnętrznych procedur obowiązujących u Pracodawcy; (-) wydawaniu lub zezwalaniu przez powoda jako ordynatora, na wydawanie pacjentom do przyjęcia leków bezpośrednio w aptece, podczas gdy leki powinny być wydawane pacjentom do przyjęcia tylko i wyłącznie na oddziale w dniu hospitalizacji, pod nadzorem upoważnionego personelu, co mogło prowadzić do narażenia zdrowia lub życia pacjentów; (-) wszczęciu i prowadzeniu postępowania karnego związanego z narażeniem pacjentów przebywających na Oddziale [...] pozwanego na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu oraz doprowadzenia do śmierci poprzez nieprzeprowadzenie przez personel Oddziału należytej diagnostyki, co może stanowić czyn zabroniony z art. 160 § 2 k.k. i art. 155 k.k., które uniemożliwiać będzie zatrudnienie powoda na stanowisku ordynatora. Ponadto prowadzenie powyższego postępowania karnego spowodowało także utratę przez pracodawcę zaufania do powoda jako ordynatora Oddziału”.

W oświadczeniu tym pozwana wyjaśniła, iż powyższe uchybienia zostały ustalone na podstawie protokołu kontrolnego z dnia 18 grudnia 2013 r., gdzie stwierdzono 744 uchybienia w 84 historiach choroby pacjentów, z czego 299 uchybień dotyczyło naruszenia przez powoda bezwzględnie obowiązujących norm prawnych (uchybienia krytyczne), a 402 uchybienia dotyczyły naruszenia norm wynikających z procedur obowiązujących u pracodawcy, zaś 23 uchybienia były mniej istotne i że powyższe naraża pracodawcę na poniesienie szkody majątkowej, wskutek nienależytego wykonywania umów zawartych z Narodowym Funduszem Zdrowia.

Sąd pierwszej instancji ustalił ponadto, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło w dniu 28 stycznia 2014 r. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało bowiem nadane w dniu 17 stycznia 2014 r. w placówce Poczty

Polskiej, przesyłka była awizowana w dniu 20 stycznia 2014 r. i została podjęta przez powoda w dniu 28 stycznia 2014 r.

Uwzględniając powyższe ustalenia faktyczne, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo było zasadne.

Sąd Rejonowy uznał, że bez znaczenia pozostaje data awizowania przesyłki z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę, gdyż w ustalonym stanie faktycznym nie sposób przyjąć, że już wówczas oświadczenie pracodawcy dotarło do powoda w taki sposób, że miał on możliwość zapoznania się z jego treścią. Ponadto, okoliczność, że powód podjął dwie awizowane do niego przesyłki (rozwiązanie umowy o pracę i rozwiązanie umowy zlecenia), wskazuje, że nie unikał on celowo podejmowania przesyłek od pracodawcy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, istotna w sprawie była zatem data 28 stycznia 2014 r. jako dzień podjęcia przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, przy czym ostatecznie została ona potwierdzona przez obie strony procesu.

Odnośnie do zachowania przez pozwaną terminu określonego w art. 52 § 2 k.p., Sąd pierwszej instancji doszedł natomiast do przekonania, iż skoro prezes zarządu otrzymał Protokół Kontroli Wewnętrznej [...] Szpitala Wojewódzkiego Sp. z o.o. w dniu 19 grudnia 2014 r., to od tej daty należy liczyć miesięczny termin określony w art. 52 § 2 k.p. Decyzja pozwanej o przeprowadzeniu kontroli wewnętrznej i zlecenie przeprowadzenia tej kontroli B. S. i B. D. była podyktowana wcześniejszymi zdarzeniami w postaci powzięcia przez prezesa pozwanej P. D. wątpliwości w przedmiocie prawidłowości prowadzenia dokumentacji medycznej na Oddziale [...]. Wątpliwości w tym zakresie Prezes powziął zaś w listopadzie 2013 r., po tym jak Policja zajęła część dokumentacji medycznej Oddziału oraz po uzyskaniu informacji o toczącym się postępowaniu prokuratorskim. Protokół kontroli wskazywał zaś w 82 kontrolowanych historiach choroby na 724 niezgodności w zakresie prowadzenia dokumentacji medycznej, z czego 299 były to uchybienia krytyczne (dotyczące naruszenia bezwzględnie obowiązujących norm prawnych), 402 uchybienia istotne (dotyczące naruszenia norm wynikających z procedur obowiązujących u pracodawcy), 23 uchybienia były mniej istotne. Wyniki kontroli, w ocenie Sądu Rejonowego, były jasne i zrozumiałe, podane w sposób kategoryczny i

przejrzysty. Dlatego Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwana otrzymała potwierdzenie swoich wcześniejszych wątpliwości i podejrzeń już na etapie otrzymania Protokołu Kontroli Wewnętrznej. Świadczyły o tym również zeznania P. D.

Sąd Rejonowy uznał ponadto, że analiza pisma pracodawcy wystosowanego do powoda w dniu 23 grudnia 2013 r. wskazywała, że pracodawca - po zapoznaniu się z wynikami kontroli - nie miał wątpliwości co do wykazanych nieprawidłowości i ich zakresu, jak i ciężaru, a kwestia odniesienia się przez powoda do stwierdzonych nieprawidłowości nie była wiodąca w tym piśmie. Pracodawca przede wszystkim żądał bowiem przygotowania i wdrożenia planu naprawczego co do stwierdzonego stanu faktycznego, a nie jego wyjaśnienia, czy też ustalenia osoby odpowiedzialnej za stwierdzone nieprawidłowości. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, powzięcie przez pracodawcę wiedzy o naruszeniu przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych nastąpiło zatem w chwilą otrzymania przez pracodawcę protokołu pokontrolnego i wobec tego należało przyjąć, że pracodawca powoda w dniu 19 grudnia 2013 r. powziął sprawdzoną wiedzę o przyczynach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem, to jest „uzyskał wiadomość” - już sprawdzoną i zweryfikowaną - o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy na podstawie art. 52 § 1 k.p., i nie było podstaw do przyjęcia, aby jego późniejsze działania traktować jako „uzyskiwanie wiadomości”. Skoro zaś miesięczny termin do rozwiązania z powodem umowy o pracę mijał w dniu 19 stycznia 2014 r., to dokonanie tej czynności w dniu 28 stycznia 2014 r. było spóźnione.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. wyrokiem z dnia 10 lutego 2015 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną Spółkę od wyroku Sądu pierwszej instancji, uznając ją za bezzasadną.

Sąd Okręgowy zaakceptował i uznał za własne, zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne dokonane przez Sąd pierwszej instancji.

Zdaniem Sądu Okręgowego, dowody zaoferowane przez strony jednoznacznie wykazały, iż prezes pozwanego Szpitala uzyskał wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w dniu 19 grudnia 2013 r. Ustalenie to wynikało zaś logicznie z treści protokołu kontroli, który w sposób jednoznaczny potwierdził

uchybień na Oddziale [...], z zeznań prezesa Spółki, w których przyznał on, że informacje wynikające z protokołu kontroli były jasne i wiarygodne, oraz z treści oświadczenia pozwanej o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p., w którym pozwana Spółka powołała się *expressis verbis* na ustalenia protokołu kontroli. Dowody te świadczyły jednoznacznie o tym, że informację o skali zaniedbań na Oddziale [...] i o osobie, która do tych zaniedbań dopuściła, prezes pozwanej uzyskał w dniu 19 grudnia 2013 r.

Sąd drugiej instancji uznał ponadto, że nie zasługiwały na uwzględnienie argumenty apelacji odnoszące się do dnia 7 stycznia 2014 r. jako daty, w której pozwana dowiedziała się o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Zwrócenie się do powoda o złożenie wyjaśnień odnośnie do ujawnionych w trakcie kontroli uchybień świadczyło o dostatecznej wiedzy prezesa zarządu pozwanej Spółki o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Gdyby bowiem Prezes uznał informacje podane w protokole kontroli za niewiarygodne, nakazałby ich weryfikację przez członków komisji, a nie zwracał się do powoda o wyjaśnienia. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy nie naruszył więc art. 52 § 2 k. p.

Zdaniem Sądu Okręgowego, prawidłowe było również ustalenie, że oświadczenie pozwanej doszło do wiadomości powoda w dniu 28 stycznia 2014 r., czyli po terminie i tym samym Sąd Rejonowy nie naruszył art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c. Pozwana nie udowodniła bowiem, że powód mógł zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia już w dniu 20 stycznia 2014 r. Tylko dowód w postaci dokumentu z adnotacją listonosza dokonaną w dniu 20 stycznia 2014 r., iż adresat (powód) odmówił przyjęcia przesyłki, oraz dokument w postaci przesyłki po jej dwukrotnym awizowaniu przerzucałaby na powoda ciężar dowodu, iż nie mógł on zapoznać się z treścią przesyłki. Żadna z tych okoliczności jednak nie zachodziła w okolicznościach niniejszej sprawy.

Pozwana [...] Szpital Wojewódzki wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 10 lutego 2015 r., zaskarżając ten wyrok w całości i wnosząc o jego uchylenie w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, a także o zasądzenie od powoda

na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W podstawach zaskarżenia pozwana powołała się na naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

1) 52 § 2 k.p., przez:

- a) błędne zastosowanie tego przepisu powodujące stwierdzenie, że upłynął miesięczny termin na rozwiązanie z pozwanym (skarżące chodziło zapewne o powoda) umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, podczas gdy nie upłynął jeszcze termin, który uniemożliwiałby rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia;
- b) błędne zastosowanie tego przepisu powodujące stwierdzenie, że bieg miesięcznego terminu do rozwiązania umowy o pracę rozpoczął się w dniu 19 grudnia 2013 r., wskutek przyjęcia, że w tym dniu prezes zarządu pozwanej miał już pełną wiedzę odnośnie do przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę, podczas gdy miesięczny bieg terminu powinien się rozpocząć dopiero w dniu 7 stycznia 2014 r., tj. w dniu, w którym pozwana zapoznała się z odpowiedzią powoda, gdzie ten ustosunkował się i potwierdził okoliczności wskazane w treści protokołu kontroli i w tym dopiero dniu pozwana miała pełną wiedzę odnośnie do przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę;

2) art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędną wykładnię tego przepisu powodującą stwierdzenie, że chwilą złożenia powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jest data 28 stycznia 2014 r., tj. data odebrania listu poleconego przez powoda, podczas gdy chwilą złożenia powyższego oświadczenia powinien być dzień 20 stycznia 2014 r., tj. dzień pierwszego awizowania listu poleconego zawierającego oświadczenie woli, ponieważ w tym dniu powód miał obiektywną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli.

Powód w odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwanej wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Uzasadniony jest sformułowany w ocenianej skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę w pełni aprobuje poglądy prawne wyrażone w powołanym przez Sąd drugiej instancji orzecznictwie, które w największym skrócie można podsumować stwierdzeniem, że termin określony w art. 52 § 2 k.p. powinien być liczony od momentu, w którym pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977 nr 5-6, poz. 100 z glosą J. Krzyżanowskiego; z dnia 28 kwietnia 1997 r., I PKN 11/97, OSNAPiUS 1998 nr 4, poz. 122; z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201; z dnia 21 października 1999 r., I PKN 576/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 262; z dnia 24 lipca 2009 r., I PK 44/09, LEX nr 548915).

Nie podważając słuszności tego założenia, Sąd Najwyższy stwierdza wszakże, iż zostało ono zastosowane w okolicznościach niniejszej sprawy w sposób automatyczny i bez bliższego rozważenia całego brzmienia art. 52 § 2 k.p. Uszło bowiem uwadze Sądu Okręgowego, że przepis ten uzależnia rozpoczęcie biegu określonego w nim miesięcznego terminu na rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej zastosowanie takiego właśnie sposobu rozwiązania umowy o pracę. W omawianym przepisie nie chodzi więc o uzyskanie wiadomości o jakiegokolwiek okoliczności, która w ogólności uzasadniałaby rozwiązanie umowy o pracę (na przykład za wypowiedzeniem), lecz wyłącznie o takiej, która będzie uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p. Innymi słowy, dopiero uzyskanie wiadomości, z której będzie wynikać, że pracownik dopuścił się zachowań, o których mowa w tym przepisie, rozpocznie bieg terminu z art. 52 § 2 k.p.

Aby zaś ocenić, czy uzyskana wiadomość dotyczy okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p., należy odwołać się do wykładni tego przepisu, który stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1), popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2) oraz zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (pkt 3).

W okolicznościach niniejszej sprawy, z uwagi na przyjęte przez skarżącą przyczyny rozwiązania łączącej strony umowy o pracę bez wypowiedzenia, określone przez nią jako „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”, istotne znaczenie będzie miała wykładnia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Należy zatem stwierdzić, że z powołanego przepisu wynika, że wymienione w nim ciężkie naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna z kolei uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Sama bezprawność zachowania pracownika w żadnym razie nie uzasadnia więc rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 98; z dnia 10 października 2013 r., II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125; z dnia 10 marca 2015 r., II PK 105/14, LEX nr 1663403). Co do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy wypada z kolei podkreślić, iż Sąd Najwyższy wielokrotnie wyjaśniał, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika

powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka, z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się natomiast jednolity pogląd, że powinna ona przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746; z dnia 11 września 2001 r., I PK 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381; z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2005 nr 12, s. 16, czy z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, Lex Polonica nr 2793042). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązкови, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz.

381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub przewidując taką możliwość co najmniej świadomie się godzi na nią.

Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni podziela przedstawione poglądy judykatury. Odnosząc je do okoliczności rozpoznawanej sprawy, uznaje zaś, że Sąd Okręgowy, oceniając spełnienie przez skarżącą przesłanek określonych w art. 52 § 2 k.p. i przyjmując, że skarżąca nie dochowała wymienionego w tym przepisie miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z jego winy, gdyż termin ten rozpoczął się w dniu 19 grudnia 2013 r., to jest wówczas, gdy prezes zarządu skarżącej mógł zapoznać się z protokołem kontroli przeprowadzonej na kierowanym przez powoda oddziale hematologii, zupełnie zignorował kwestię oceny strony podmiotowej charakterystycznej dla zachowań powoda. Poprzestał bowiem na ustaleniu, że wynik kontroli potwierdził bezprawność zachowań powoda, polegającą na naruszeniu przez niego obowiązków pracowniczych („komisja ustaliła szereg uchybień w działalności oddziału, którym kierował powód”), natomiast w ogóle nie rozważył, czy skarżąca już wtedy miała podstawy do przyjęcia, że zachowania te były przez powoda zawinione, a zwłaszcza że można było przypisać im winę w postaci umyślności lub co najmniej rażącego niedbalstwa. Co więcej, Sąd drugiej instancji sam także nie ocenił zachowań powoda przy uwzględnieniu opisanych wyżej cech winy umyślnej i rażącego niedbalstwa jako przesłanek uznania jego zachowań za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Należy w związku z tym zauważyć, że pracodawca, rozwiązując umowę o pracę z pracownikiem na podstawie art. 52 k.p., musi zdawać sobie sprawę z tego, iż podejmuje czynność, za którą ponosi odpowiedzialność, zwłaszcza w razie braku okoliczności uzasadniającej takie rozwiązanie. Dlatego, działając nie tylko w interesie pracownika, ale przede wszystkim we własnym interesie, powinien sprawdzić uzyskane wiadomości o zachowaniu się pracownika i ocenić je pod kątem wystąpienia wszystkich elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych”, w tym także winy pracownika, jej rodzaju i stopnia nasilenia.

W tym kontekście Sąd Najwyższy uznaje więc, że postępowanie skarżącej, która uznała, że w celu dokonania ostatecznych ustaleń, również w zakresie winy powoda i jej stopnia, należy wezwać go do ustosunkowania się do wyników kontroli, było prawidłowe i mieściło się w ramach podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego wewnętrznego postępowania sprawdzającego, czy uzyskane przez skarżącą wiadomości o niewłaściwym (bezprawnym) zachowaniu pracownika rzeczywiście uzasadniają wniosek, że dopuścił się on ciężkiego naruszenia obowiązków w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Wypada przy tym podkreślić, że jak wynika z dokonanych przez Sądy *meriti* ustaleń faktycznych, wezwanie to miało miejsce już w dniu 23 grudnia 2013 r., a zatem w czwartym dniu po zapoznaniu się przez prezesa skarżącej z protokołem kontroli, natomiast określony w nim nieprzekraczalny termin, w którym powód miał udzielić stosowanych wyjaśnień, wyznaczono na dzień 3 stycznia 2014 r. Pismo zawierające oświadczenie skarżącej o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia zostało zaś wysłane do powoda dniu 17 stycznia 2014 r., a powód podjął je z poczty w dniu 28 stycznia 2014 r. Gdyby więc liczyć początek biegu terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., nawet od dnia, w którym powodowi upłynął termin do złożenia wyjaśnień (termin ten został zresztą przez powoda dochowany), to rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę z powodem nastąpiło bez wątpienia z zachowaniem terminu jednego miesiąca liczonego od tej daty.

Zdaniem Sądu Najwyższego, Sąd Odwoławczy z niezrozumiałych względów założył natomiast, że „przesunąć termin na okres po dniu 19 grudnia 2013 r.” mogłyby jedynie działania prezesa zarządu skarżącej nakazujące członkom komisji uzupełnienie i weryfikację informacji podanych w protokole kontroli, w sytuacji gdyby prezes uznał je za niewystarczające. Przedstawiony sposób rozumowania świadczy jednak z jednej strony o konsekwentnym pomijaniu przez Sąd drugiej instancji ustaleń odnoszących się do kwestii zawinienia, z drugiej zaś nie uwzględnia tego, że bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu naganego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie z nim umowy o pracę, to znaczy ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, o którym

mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie jest zatem przeznaczony dla ustalania (prowadzenia postępowania wyjaśniającego) przez pracodawcę, czy pracownik w ogóle dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć zastanowieniu się i podjęciu decyzji przez pracodawcę, który wie już, że określony czyn został popełniony oraz jakie są towarzyszące mu okoliczności.

W tym stanie rzeczy Sąd Najwyższy uznaje, iż zawarta w motywach zaskarżonego wyroku konkluzja, że początkową datą miesięcznego terminu do rozwiązania z powodem umowy o pracę był dzień 19 grudnia 2013 r., jest błędna, przez co narusza art. 52 § 2 k.p.

Słusznie natomiast, jak się zdaje, Sąd drugiej instancji uznał, że jednomiesięczny termin rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia nie został przez skarżącą dochowany w odniesieniu do zdarzenia stanowiącego ostatni zarzut podniesiony w oświadczeniu pracodawcy, związanego z wszczęciem i prowadzeniem postępowania karnego dotyczącego narażenia pacjentów oddziału hematologii na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu oraz doprowadzenia do śmierci pacjentki. Z ustaleń faktycznych poczynionych w sprawie wynika bowiem, że pozwana informację o toczącym się postępowaniu prokuratorskim powzięła już w listopadzie 2013 r. To właśnie te informacje stanowiły zresztą bezpośrednią przyczynę zlecenia przez prezesa zarządu skarżącej kontroli na oddziale hematologii, przeprowadzonej w dniach od 27 listopada 2013 r. do 17 grudnia 2013 r. Kontrola ta dotyczyła jednak wyłącznie „oceny formalnej sposobu prowadzenia dokumentacji medycznej pacjentów leczonych w oddziale hematologii i chorób rozrostowych układu krwiotwórczego w okresie czerwiec 2012 – sierpień 2013”, a jej wynik posłużył do sformułowania pozostałych zarzutów stanowiących podane powodowi przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę.

Nieuzasadniony jest także podniesiony w ocenianej skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Skarżąca niesłusznie utrzymuje bowiem, że doszło do błędnej wykładni tego przepisu przez stwierdzenie, że chwilą złożenia powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę był dzień 28 stycznia 2014 r., będący dniem podjęcia przez niego przesyłki zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Zgodnie z art. 61 § 1 zdanie pierwsze k.c., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Spośród możliwych teorii złożenia oświadczenia woli (teoria oświadczenia, teoria wysłania, teoria doręczenia, teoria zapoznania) polski ustawodawca wybrał przy tym teorię doręczenia (por. M. Safjan w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red. K. Pietrzykowskiego, tom 1, Warszawa 2007, komentarz do art. 61, nb 4). Również w świetle poglądów przyjętych w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego, które Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni aprobuje, przy ocenie, czy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone pracownikowi, a więc czy miał on realną możliwość zapoznania się z jego treścią, należy posilkować się regulacją doręczeń zawartą w przepisach procesowych; w szczególności dotyczy to tych wypadków, w których doręczenie następuje przez pocztę (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 80; uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 131 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 października 2013 r. II PK 13/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 125; z dnia 23 kwietnia 2010 r., II PK 295/09, LEX nr 602254; z dnia 15 stycznia 1990 r., I CR 1410/89; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 309, a także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PZP 3/09, LEX nr 519963).

Brak jest w związku z tym podstaw prawnych do przyjęcia, że w okolicznościach niniejszej sprawy dniem doręczenia powodowi pisemnego oświadczenia woli skarżącej był dzień 20 stycznia 2014 r., to jest dzień pierwszego awizowania przesyłki zawierającej to oświadczenie. W świetle przeważającej części orzecznictwa Sądu Najwyższego, za datę doręczenia pisma, aczkolwiek w ramach doręczenia zastępczego, należy bowiem przyjąć datę upływu siedmiodniowego terminu od powtórnego awizowania przesyłki (art. 139 § 1 k.p.c. i § 8 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 października 2010 r. w sprawie szczegółowego trybu i sposobu doręczania pism sądowych w postępowaniu cywilnym por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 263; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2

lipca 2009 r., II UZ 20/09, LEX nr 533108). Błędnie zatem skarżący uznaje datę pierwszego awizowania za datę skutecznego złożenia powodowi oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, zwłaszcza że w okolicznościach niniejszej sprawy nie mamy do czynienia z ustaleniem daty doręczenia zastępczego, lecz z sytuacją, w której przesyłka została faktycznie doręczona adresatowi w konkretnym, możliwym do ustalenia dniu. To w tym właśnie dniu (28 stycznia 2014 r.) oświadczenie złożone powodowi, zgodnie z art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., doszło zatem do niego w taki sposób, że mógł zapoznać się z jego treścią.

Kierując się jednak wcześniej przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.